Relationship Between Percieved Organizational Support and Spirituality of Workplace with Organizational Citizenship Behavior For Hasna Medika Heart Hospital Employees in Cirebon

Siti Mulyani, Anisa Nurlaela

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan

Email: aanwir81@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the relationship between Perceived Organizational Support and Workplace Spirituality with Organizational Citizenship Behavior. The subjects in this study were employees at the Hasna Medika Heart Hospital, Cirebon. This study uses a survey type quantitative method, data collection using a scale. The data analysis used is multiple linear regression analysis technique. The results showed that (1) perceived organizational support has positive and very significant effects on organizational citizenship behavior (2) spirituality of the workplace has positive and very significant effects on organizational citizenship behavior (3) simultaneously all variables had positive and very significant influence on organizational citizenship behavior. The effective contribution provided by perceived organizational support was 21.39% and workplace spirituality was 35.43% for organizational citizenship behavior.

Keywords : Organizational *Citizenship* Behavior, Perceived Organizational Support, Spirituality Of Workplace

---

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah organisasi yang berbasis pelayanan, saat ini perkembangan bisnis rumah sakit yang sangat pesat menyebabkan persaingan dalam bisnis rumah sakit menjadi sangat tajam, sehingga diperlukan pengelolaan yang maksimal. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut, faktor sumber daya manusia memainkan peran yang sangat vital, karena interaksi yang intens antara dokter, perawat, atau petugas administrasi sebagai perwakilan rumah sakit, dan pelanggan, membuat posisi para pekerja ini tidak tergantikan di rumah sakit sebagai sebuah organisasi. Berkaitan hal tersebut, rumah sakit harus meningkatkan kesadarannya akan kualitas pelayanannya karena menjadi prediktor utama atas kepuasan pasien.

Di tengah *pandemic* COVID-19, rumah sakit memiliki beban lebih berat dari keadaan normal biasanya. Rumah sakit perlu menjaga sisi bisnisnya yang tetap sehat dengan mendisiplinkan rumah sakit sesuai protokol kesehatan, karena pasalnya stigmatisasi negatif pada pasien, tenaga medis dan non medis terkait COVID-19 sudah menyebar dan membuat ketakutan akan pergi ke rumah sakit (Humas, 2020). Selain itu, karyawan medis maupun non medis diharuskan siap menerima resiko yang terjadi jika harus terpapar virus tersebut, sehingga perlindungan diri diperlukan lebih ekstra lagi. Menurut Koesmono (2007) keberadaan karyawan rumah sakit terkhusus perawat, sangat rentan mengalami stress kerja, disebabkan tugas yang dijalankan berkaitan dengan nilai kemanusiaan sehingga dibutuhkan kesabaran tersendiri dan tak jarang perlu mengorbankan nilai-nilai psikis. Dalam upaya menghadapi pandemic COVID-19 penelitian yang dilakukan oleh Basrowi, dkk (dalam Humas FKU,2020) menunjukkan sekitar 83% tenaga kesehatan mengalami burnout syndrome derajat sedang dan berat, 41% tenaga kesehatan mengalami keletihan emosi derajat sedang dan berat, 22% mengalami kehilangan empati derajat sedang dan berat, serta 52% mengalami kurang percaya diri derajat sedang dan berat. Seperti yang dikatakan oleh Prasasti & Ahyar (2017) dalam penelitiannya, bahwa semakin tinggi stres seorang karyawan maka akan semakin menurun tingkat kepeduliannya terhadap hal-hal diluar kewajiban profesionalnya, yang disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior*. Namun berdasarkan hasil penelitian Rahajaan, dkk (2012) mengatakan

bahwa pegawai medis dan non medis dengan level stres yang rendah dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Menurut Organ dkk (2006) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku kerja yang sifatnya dilakukan secara sukarela dan tanpa mengharapkan imbalan serta tidak ada paksaan bagi si pekerja atau bagi yang melakukannya. *Organizational Citizenship Behavior* memiliki aspek-aspek, yaitu *altruism* diartikan sebagai perilaku membantu orang lain terkait tugas atau masalah organisasi, *sportsmanship* merupakan kemauan karyawan untuk toleransi dalam keadaan kurang ideal tanpa mengatakan perkataan keberatan seperti, komplain, keluhan, dan mencemooh, *courtesy* merupakan perilaku menjaga hubungan baik dengan tujuan mencegah masalah antar sesama, *Civic virtue* merupakan kontribusi karyawan yang menunjukkan tanggung jawabnya pada organisasi, dan *Conscientiousness* merupakan perilaku melebihi kewajibannya yg ditetapkan oleh aturan organisasi (Organ dkk, 2006).

Faktor-faktor yang dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* memiliki keterkaitan antar satu dengan yang lain, diantaranya: job satisfaction yang diasumsikan sebagai penentu utama dari munculnya OCB kemudian perceived organizational support, seorang pegawai yang merasakan adanya dukungan organisasi biasanya memberikan timbal balik kepada organisasinya serta menurunkan ketimpangan dalam organisasi jika memiliki keterlibatan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (Azizah dan Rokhman, 2021). Organizational *citizenship* behavior didefinisikan sebagai kontruk individu yang biasa disebut perilaku pegawai yang melampui kewajiban yang tak secara langsung akan diakui perusahaan, perilaku ini juga memberikan kontribusi untuk efektifitas kerja organisasi (Sukmayanti, 2018).

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) *perceived organizational support* yaitu, dukungan organisasi yang dapat dirasakan secara menyeluruh mengenai sejauh mana organisasi dapat memberikan perhatian kepada karyawan, seperti mendengar keluhan, kesejahteraan, dan juga memperlakukan karyawan dengan adil. Aspek-aspek penting dalam *perceived organizational support* menurut hasil meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah *fairness* diartikan sebagai keadilan yang digunakan dalam organisasi untuk mengalokasikan sumber daya di antara karyawan, *supervisor support* sebuah *support* dari atasan dalam menilai dedikasi karyawan dalam bekerja, dan *organizational reward & job conditions* yang diartikan sebagai penghargaan terhadap aktivitas sumber daya manusia yang memperlihatkan dedikasi dan kontribusi karyawan untuk organisasi.

Beberapa penelitian tentang organizational *citizenship* behavior telah banyak dilakukan sebelumnnya dianataranya adalah penelitian Sukmayanti (2018) menujukan ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wulandari & Chici, 2020 juga menunjukkan bahwa perceived organizational support berpengaruh signifikan positif terhadap organizational *citizenship* behavior pada perawat. Ada dua penelitian yang menunjukkan tidak ada hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior,* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ali dkk. (2018) tidak dapat membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan hasil analisis β=-.0277, SE=.0372, p=.5425 > 0.05. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hal tersebut menunjukkan hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* tidak selalu positif, sehingga perlu ditelisik hubungan dua variabel tersebut, pada karyawan rumah sakit.

Faktor lain yang menjadi pengaruh dalam *organizational citizenship behavior,* yaitu *spirituality of workplace* (Azizah, 2018). Penelitian Milliman et al., (2003) mengemukakan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri dalam mencari makna dan tujuan dalam hidup untuk menghidupkan nilai-nilai pribadi yang diyakini oleh seseorang. Menurut Milliman et al., (2003), terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur spiritualitas di tempat kerja yaitu, *meanigful work*, *sense of community* dan *alignment of value*. Individu yang memiliki spiritualitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk dapat berperilaku secara sukarela di tempat kerja dikarenakan individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna bagi kehidupannya, tidak hanya sebagai sarana mencari kebutuhan fisik saja atau yang nampak namun juga kebutuhan rohani, tumbuhnya rasa kebersamaan yang dirasakan di tempat kerja menjadikan lebih terikat secara emosional dengan sesama rekan kerja serta ditambah adanya keselarasan antara nilai yang dianut dengan nilai yang ada di organisasi. *Spirituality of workplace* juga penting untuk dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan, sehingga tidak hanya meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja tetapi juga meningkatkan efektifitas pada organisasi.

Beberapa penelitian sebelumnya tentang dampak *spirituality of workplace terhadap organizational citizenship behavior* salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2018); penelitian lain dilakukan Ridlo (2021) menujukan hasil yang sama yaitu ada hubungan positif antara *spirituality of workplace terhadap organizational citizenship behavior* . Namun dalam penelitian Utami dkk (2021) tidak menunjukkan tidak ada hubungan antara *spirituality of workplace* dengan *organizational citizenship behavior* dengan koefisien jalur sebesar 0,011 dan p-value 0,904 > 0,05. Hal tersebut menunjukan hubungan dua variabel tersebut tidak konsisten, sehingga peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lagi untuk menganalisis hubungan variabel *spirituality of workplace* dengan variabel *organizational citizenship behavior*.

Rumah sakit Jantung Hasna Medika mempunyai visi memberikan layanan terbaik, berkualitas, professional didasari dengan rasa kasih sayang terhadap sesama untuk mewujudkan kesehatan masyarakat. Guna mewujudkan visi tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki perilaku positif. Perilaku spesifik yang diharapkan RS Jantung Hasna Medika adalah cermat, aman, menolong, cepat dan ibadah, dengan menjunjung tinggi integritas organisasi dan memberikan pelayanan terbaik. Memunculkan perilaku tersebut tidak mudah, karyawan perlu mendapat dukungan organisasi , sehingga karyawan dapat merasakan seberapa jauh perusahaan mampu menghargai karyawannya serta memperdulikan kesejahteraan karyawan (Alfiana, 2019). Karyawan dengan dukungan organisasi yang dirasakan tinggi mengalami keterlibatan pekerjaan yang lebih tinggi dan berhubungan dengan orang lain seperti yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Kahn, dalam Jannah, 2017). Berdasarkan teori pertukaran sosial, individu cenderung meningkatkan kesediaan mereka untuk melakukan perilaku ekstra-peran untuk tujuan organisasi, oleh karena itu, dukungan organisasi yang dirasakan lebih tinggi akan memperkuat pengaruh spiritualitas tempat kerja pada perilaku *organizational citizenship behavior* (Jannah, 2017). Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan dua variabel yaitu *perceived organizational support dan spirituality of workplace* dengan *organizational citizenship behavior.*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan *Perceived Organizational Support* dan *Spirituality of Workplace* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu: (1) Mayor: Ada hubungan antara *perceived organizational support* dan *spirituality of workplace* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan RS Jantung Hasna Medika. (2) Minor: (a) Ada hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior.* (b) Ada hubungan yang positif antara *spirituality of workplace* dengan *organizational citizenship behavior.*

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis survei, penelitian ini terdiri dari tiga variabel , yaitu *organizational citizenship behavior* sebagai dependen variabel dan dua independent variabel yaitu perceived organizational support dan *spirituality of workplace*.

Subjek penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika yang berada dibagian medis maupun non medis. Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika yang berada dibagian medis maupun non medis. Metode sampling yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang berjumlah 116 orang dengan menggunakan cara undian berdasarkan nama karyawan di setiap unit

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur skala yang , disebabrkan secara online menggunakan google form, ada tiga skala yang digunakan yaitu

Organizational citizenship behavior adalah perilaku kerja yang sifatnya sukarela tanpa mengharapkan imbalan dan tidak ada paksaan bagi pekerja, diukur menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti. berdasarkan teori Organ dkk (2006) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki lima dimensi altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness, dan civic virtue. Skala *organizational citizenship behavior* terdiri dari 50 aitem yang terdiri dari 25 aitem favorable dan 25 aitem unfavorable. Model respon pada skala berbentuk likert yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Netral (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1). Indeks daya beda aitem bergerak dari 0,258 sampai dengan 0,724. Dan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,914..

***P**erceived* **organizational support** merupakan dukungan yang diberikan oleh institusi atau organisasi yang bisa dirasakan oleh karyawan secara menyeluruh berupa perhatian mengenai keluhan, kesejahteraan, dan juga keadilan terhadap karyawan, yang diukur menggunakan skala disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), yaitu *fairness supervisor, support organizational, rewards & job coditions.* Skala perceived organizational support terdiri dari 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable. Model respon pada skala berbentuk likert yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Netral (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Sesuai (1). Indeks daya beda aitem bergerak dari 0,429 sampai dengan 0,737. Dan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0,910.

Spirituality of workplace merupakan nilai-nilai pribadi yang diyakini untuk menumbuhkan sesuatu yang bermakna dalam pekerjaannya, diukur dengan menggunakan skala yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Milliman et al., (2003), yaitu *meaningful work, sense of community,* dan *alignment of value.* Skala ini terdiri dari 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable. Model respon pada skala berbentuk likert yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Sesuai (5), Sesuai (4), Netral (3), Tidak Sesuai (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Indeks daya indeks beda aitem bergerak dari 0,367 sampai dengan 0,752 dan koefisien reliabilitas alpha (α) 0,893

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu teknik yang digunakan untuk melihat suatu hubungan antar satu variabel tergantung dan lebih dari satu variabel bebas menggunakan aplikasi *Statistical Product & Service Solution (SPSS 16.0 for Windows).*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Hasil uji normalitas diperoleh signifikansi (p) sebesar 0,110, maka signifikansi (p) > 0,05 dengan skor 1,205, dapat disimpulkan bahwa residual data memenuhi asumsi dan berdistribusi normal. Hasil uji linearitas antara variabel *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai signifikansi (p) *linearity* sebesar 0,000 yang artinya p < 0,05, sehingga dikatakan memiliki korelasi yang linear. Hasil uji linearitas antara variabel *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* menunjukkan nilai signifikansi (p) *linearity* sebesar 0,000 yang artinya p < 0,05, sehingga dikatakan memiliki korelasi yang linear.

Hasil Uji Hipotesis.

Tabel 1. Hasil Korelasi

					Change Statistics					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.754[a]	.569	.553	5.69493	.569	37.555	2	57	.000	1.852

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara perceived organizational support dan spirituality of workplace dengan organizational *citizenship* behavior. Berdasarkan hasil analisis data F(2, 57)=37.56, p<.005. R= .75, R2= .57. , diperoleh koefisien regresi (R) adalah 0,754 dengan p = 0,000 (p < 0,01). Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara perceived organizational support dan spirituality of workplace dengan organizational *citizenship* behavior. Semakin tinggi perceived organizational support dan spirituality of workplace yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi organizational *citizenship* behavior. Sebaliknya, jika semakin rendah perceived organizational support dan spirituality of workplace yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah organizational *citizenship* behavior. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa besarnya sumbangan efektif (R2) perceiveid organizational support dan spirituality of workplace secara bersama-sama terhadap organizational *citizenship* behavior adalah 0,57 atau sama dengan 57%. Hal tersebut menunjukkan bahwa 57% varians organizational *citizenship* behavior ditentukan oleh perceived organizational support dan spirituality of workplace.

Menurut Ansori dan Wulansari (2021) tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika organisasi memperhatikan perilaku karyawan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Basu et al. (dalam Ansori dan Wulansari 2021) menjelaskan bahwa salah satu perilaku positif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* . Implikasi *organizational citizenship behavior* tidak dapat langsung tertanam pada setiap karyawan, tetapi dapat terbentuk melalui pengaruh faktor-faktor tertentu, salah satunya adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku karyawan (Liu & Liu, 2021). *Perceived organizational support* yang positif akan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik, yang ditunjukkan dengan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, serta mengarahkan karyawan ke mood dan psikologis yang positif (Ansori dan Wulansari, 2021). Faktor lain yang berasal dari karyawan adalah spiritual. Spiritualitas tempat kerja adalah “pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas yang diperkuat oleh budaya organisasi yang mempromosikan transendensi karyawan melalui proses kerja dan memberikan perasaan kelengkapan” dan kegembiraan (Kazemipour et al., 2012) spiritualitas tempat kerja menciptakan karyawan yang memaknai pekerjaan lebih dari sekadar tempat untuk mendapatkan penghasilan dan fokus pada bagaimana mereka dapat berkontribusi pada organisasi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan batin mereka. Ashmos dan Duchon (2000) mengatakan bahwa banyak orang di tempat kerja merasa perlu menemukan kembali apa yang mereka pedulikan dalam hidup dan mencoba mencari pekerjaan yang disukainya. Studi empiris membuktikan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap OCB (Helmy & Wiwoho dalam , Satya dkk 2021).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Indikator organizational *citizenship* behavior yang muncul dari karyawan RS Jantung Hasna Medika yaitu adanya sikap saling menghargai antar karyawan dalam menjaga hubungan baik, dengan tujuan mencegah masalah antar sesama. Karyawan juga dapat mentoleransi adanya fasilitas atau keadaan rumah sakit yang kurang ideal. Disamping itu, karyawan tidak protes atau *complain* terhadap pekerjaan yang diberikan. Kontribusi karyawan juga diberikan dengan cara bertanggung jawab terhadap aktivitas formal yang diadakan rumah sakit, seperti menghadiri pertemuan-pertemuan penting atau menghadiri rapat rutin yang diadakan, dan dapat menyuarakan pendapat untuk kepentingan rumah sakit dengan baik. Berdasarkan gambaran tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan RS Jantung Hasna Medika tergolong tinggi. Hal tersebut sejalan dengan data *mean hipotetik* pada *variabel organizational citizenship behavior.* Kategori sasi variabel *organizational citizenship behavior adalah sebagai berikut :*

Tabel 2. Kategorisasi Nilai Organizational *Citizenship* Behavior

No.	Variabel	Interval	F	Persentase	Kategorisasi
1.	*Organizational Citizenship Behavior*	X < 70	0	0%	Rendah
		70 ≤ X < 105	17	28,3%	Sedang
		105 ≤ X	43	71,7%	Tinggi

Dari hasil kategorisasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebaran yang paling banyak berada pada kategori yang tinggi, artinya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan RS Jantung Hasna Medika dapat dikatakan tergolong tinggi. Berikiut data hasil analisis regresi parsial yang menggabarkan hubungan masing-masing variabel independent yaitu *perceived organizational support* dan *spirituality of workplace* dengan *organizational citizenship behavior* adalah:

Tabel 3. Koefisian Regresi Parsial

	Beta standardized koef. Reg	nilai B (unstandardized koef. Reg	Std. Error	t-value	p-value
POS dengan OCB	. 35	.82	.24	3.44	.001
SOW dengan OCB	.51	.91	.18	5.05	.000

Hasil hipotesis mayor pertama menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior.* Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis nilai t-value = 3.44 dengan p = 0,001 (p < 0,01). Artinya, semakin positif *perceived organizational support* yang dialami oleh karyawan, maka semakin positif *organizational citizenship behavior,* sebaliknya semakin negatif *perceived organizational support* yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin negatif *organizational citizenship behavior.* Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miao, Ren-Tao (2011) tentang *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* di China, bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior,* hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,50 dan signifikansi p < 0,01. Penelitian Miao, Ren-Tao (2011) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* dan kinerja akan meningkat dengan persepsi yang lebih baik tentang dukungan organisasi dan adanya kepuasan dalam bekerja. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sahrah (2017) bahwa ada hubungan positif yang sangat siginifikan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior* yang dibuktikan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,512 dan signifikansi p < 0,01. Menurut Sahrah (2017), jika persepsi dukungan organisasi *(perceived organizational support)* yang dirasakan oleh karyawan baik, maka akan menimbulkan rasa ikatan emosional yang positif untuk organisasi, sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk membayarnya atau memberikan *feedback* yang baik untuk organisasi.

Menurut Mikawati dkk (2019) *perceived organizational support* mengacu pada pernyataan-pernyataan yang dapat menunjukkan adanya pandangan karyawan terhadap dukungan organisasi dalam menilai kontribusi dan usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, indikator *perceived organizational support* dibuktikan dengan pernyataan salah satu subjek, menurut subjek rumah sakit telah memberikan ruang untuk para karyawan mengembangkan dirinya melalui pelatihan yang diberikan. Adanya pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit membuat karyawan lebih berkembang dan berkualitas secara individu, hasil pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kontribusi karyawan dalam memajukan rumah sakit. Hal lain yang dirasakan karyawan dengan adanya persepsi dukungan organisasi yaitu, adanya pemberian hadiah umroh yang diberikan oleh rumah sakit untuk karyawan yang sudah lama bekerja, hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai atas loyalitas terhadap rumah sakit dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* secara pribadi akan merasa dihargai, dihormati, dan diakui, sehingga mereka akan melakukan timbal balik untuk organisasi dengan cara meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan kerja sama dengan karyawan lain (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketika rumah sakit memberikan stimulus positif untuk karyawan, maka karyawan akan merasakan adanya dukungan organisasi yang diberikan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya yang dapat menguntungkan rumah sakit dan karyawan secara sukarela memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior.* Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa *perceived organizational support* yang dimilki oleh karyawan RS Jantung Hasna Medika cukup baik. Berikut kategorisasi variabel *perceived organizational support adalah sebagai berikut :*

Tabel 4.Kategorisasi Nilai Perceived Organizational Support

No.	Variabel	Interval	F	Persentase	Kategorisasi
1.	*Perceived Organizational Support*	X < 39	1	1,7%	Rendah
		39 ≤ X < 51	20	33,3%	Sedang
		51 ≤ X	39	65,0%	Tinggi

Dari hasil kategorisasi tersebut di atas , dapat disimpulkan bahwa sebaran yang paling banyak berada pada kategori yang tinggi, artinya perceived organizational support pada karyawan RS Jantung Hasna Medika tergolong tinggi.

Berdasarkan hasil hipotesis minor kedua, menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara spirituality of workplace dengan organizational *citizenship* behavior. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis nilai t-value = 5.05 dengan p = 0,000 (p < 0,01). Artinya, semakin tinggi spirituality of workplace yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi organizational *citizenship* behavior, sebaliknya semakin

rendah spirituality of workplace yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin rendah organizational *citizenship* behavior. Dalam hal ini, hipotesis yang diajukan peneliti diterima..

Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mehran, Z (2017) di Iran, yaitu terdapat hubungan yang positif antara spirituality of workplace dengan organizational *citizenship* behavior. Mehran, Z (2017) berpendapat bahwa organisasi adalah kumpulan individu yang masing-masing memiliki perspektif spiritual yang berbeda dan memiliki keragaman agama, maka pemimpin organisasi harus memahami dan menerima hal tersebut dengan menyediakan wadah untuk karyawan mengembangkan sisi spiritualitas nya. Spiritualitas di tempat kerja memberikan karyawan rasa keterkaitan dengan sekelilingnya maupun dengan organisasi (Karakas, 2010).

Spirituality of workplace atau yang sering disebut dengan spiritualitas di tempat kerja adalah suatu sudut pandang tentang pemaknaan hidup dari sisi dunia kerja. Robbins (2008) mengemukakan, spiritualitas di tempat kerja setidaknya disadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang saling tumbuh oleh pekerjaan bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Assyofa (2019) yang menyatakan bahwa karyawan Sinergi Foundation memiliki spiritualitas yang sangat baik ditempat kerja, hal tersebut merupakan bentuk tauhid karyawan kepada Tuhan nya sehingga karyawan sangat menyadari dan mengingat akan kekuatan Tuhan, bahkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan yang memiliki nilai-nilai pribadi yang diyakini, akan mudah menumbuhkan sesuatu yang bermakna dalam setiap aktivitas yang dikerjakan. Adanya rasa kekeluargaan dan kebersamaan antar karyawan di lingkungan kerja membuat perasaan dan suasana hati menjadi lebih positif, sehingga muncul bentuk saling menghargai satu sama lain. Saling menghargai antar karyawan dapat menumbuhkan kemauan untuk saling membantu secara sukarela, yang disebut dengan perilaku organizational *citizenship* behavior.

Rumah sakit sebagai organisasi berbasis pelayanan melakukan tugasnya yang berkaitan dengan nilai kemanusiaan. Nilai kemanusiaan akan dirasakan oleh seseorang yang dapat memaknai setiap aktivitas yang dijalankan. Sejalan dengan hal tersebut, rumah sakit dalam pelayanannya penting untuk mengembangkan spiritualitas di tempat kerja, yaitu sebuah budaya organisasi yang nilai-nilai nya dapat menciptakan dan meningkatkan rasa kebermaknaan dalam bekerja (Robbins & Coulter, 2016). Rumah sakit Jantung Hasna Medika Cirebon dalam menjalankan roda organisasi memiliki pedoman yang dijadikan tujuan dalam menjalankan organisasi nya, yaitu TANGI sebuah motto yang memiliki arti tersendiri. T, yaitu titen yang diartikan dalam bahasa Indonesia berarti cermat. A adalah aman, N yaitu nulung yang dalam bahasa Indonesia menolong, G yaitu gelis yang diartikan dalam bahasa Indonesia cepat dan I yaitu Ibadah. Pedoman tersebut adalah arah yang diproses hingga menjadi budaya tersendiri di Rumah Sakit Jantung Hasna Medika. Selain menjunjung tinggi integritas organisasi dan menjadi Rumah Sakit terbaik dalam pelayanan kesehatan, Rumah Sakit Jantung Hasna Medika tidak melupakan nilai spiritualitas dalam meraih keberhasilan organisasi. Berkaitan dengan tujuan atau motto yang terdapat di RS Jantung Hasna Medika, maka tidak sulit untuk menerapkan atau memunculkan spiritualitas pada masing-masing karyawan, sebab RS Jantung Hasna Medika sudah menguatkan dalam motto nya tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, indikasi spiritualitas yang tinggi dari karyawan Rumah Sakit Jantung Hasna Medika dapat muncul karena adanya penguatan dari organisasi melalui motto atau tujuan organisasi dan adanya ketulusan para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Robbins & Judge (2017) ada beberapa karakteristik budaya yang cenderung muncul pada organisasi yang menerapkan spiritualitas, yaitu : a) Kebaikan. Organisasi yang dapat menerapkan spiritualitas akan memberi nilai-nilai kebaikan dan kebhagiaan pada karyan dan kepada pengelola kepentingan lainnya. b) Organisasi yang menerapkan spiritualitas akan mengarahkan karyawan pada tujuan yang kuat untuk mencapai tujuan yang bermakna, termasuk perihal keuntungan yang penting namun tidak dijadikan tujuan utama. c) Kepercayaan dan penghormatan. Organisasi yang dapat menerapkan nilai spiritualitas akan menciptakan saling percaya, kejujuran, keterbukaan, dan mengahargai karyawan. d) Berwawasan. Organisasi yang menerapkan nilai spiritualitas akan menghargai pemikiran dan kreativitas karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, spirituality of workplace yang dirasakan oleh karyawan RS Jantung Hasna Medika adalah rumah sakit tidak melarang dan tidak membatasi karyawan nya untuk melakukan ibadah. Setiap datangnya bulan Ramadhan, rumah sakit selalu mengadakan pengajian dengan mengundang anak yatim piatu untuk tetap mengingat rasa syukur kepada Tuhan. Hal lainnya yang dirasakan oleh karyawan yaitu adanya rasa kebersamaan yang diciptakan antar karyawan, membuat satu

sama lain saling menghargai. Kondisi tersebut menjadikan penilaian karyawan mengenai spirituality of workplace tergolong tinggi. Berikut kategorisasi variabel spirituality of workplace adalah sebagai berikut

Tabel 5. Kategorisasi Nilai Spirituality of Workplace

No.	Variabel	Interval	F	Persentase	Kategorisasi
		X < 39	0	0%	Rendah
1.	*Spirituality of Workplace*	39 ≤ X < 51	12	20,0%	Sedang
		51 ≤ X	48	80,0%	Tinggi

Berdasarkan hasil kategorisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebaran yang paling banyak berada pada kategori yang tinggi, artinya spirituality of workplace pada karyawan RS Jantung Hasna Medika tergolong tinggi. Sumbangan efektif (R2) perceiveid organizational support dan spirituality of workplace secara bersama-sama terhadap organizational *citizenship* behavior adalah 0,569 atau sama dengan 56,9%. Sumbangan efektif yang diberikan perceived organizational support sebesar 21,39% dan sumbangan efektif yang diberikan oleh spirituality of workplace sebesar 35,43%. Dapat disimpulkan bahwa spirituality of workplace memberikan sumbangan efektif yang lebih besar terhadap organizational *citizenship* behavior.

Adapun terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, penelitian dilakukan dimasa pandemi virus corona yang menyebabkan peneliti tidak dapat turun langsung untuk membagikan skala. Skala yang disebar berbentuk softfile, sehingga peneliti tidak dapat mengamati subjek ketika mengisi skala dan peneliti tidak mengetahui apakah subjek mengisi dengan sungguh-sungguh atau tidak. Selanjutnya, informasi lain yang dilakukan melalui observasi di lapangan tidak peneliti dapatkan. Tidak diketahui adanya variasi jawaban yang mungkin terjadi akibat adanya kontribusi beberapa faktor seperti usia, masa kerja dan tingkat pendidikan, karena analisis penelitian ini tidak melibatkan faktor-faktor tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* dan *spirituality of workplace* dapat memenculkan dan meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior. O*rganisasi memberikan stimulus positif untuk karyawan, maka karyawan akan merasakan adanya dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya yang dapat menguntungkan organisasi dan karyawan secara sukarela memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior.*

Karyawan yang memiliki nilai-nilai pribadi yang diyakini dalam hal ini yaitu *spirituality of workplace*, maka akan mudah menumbuhkan sesuatu yang bermakna dalam setiap aktivitas yang dikerjakan. Adanya nilai-nilai positif yang diyakini oleh individu dapat menumbuhkan kemauan untuk saling membantu secara sukarela dalam hal ini yaitu perilaku *organizational citizenship behavior.*

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu, untuk memahami perilaku *organizational citizenship behavior* dapat terbentuk, maka perlu menambah variabel-variabel baru yang menjadi faktor perilaku *organizational citizenship behavior,* seperti kualitas pertukaran atasan dan bawahan dan karakteristik pekerjaan. Pemilihan subjek agar bisa dikategorikan seperti adanya usia, masa kerja dan tingkat pendidikan, sehingga perilaku ocb akan lebih teridentifikasi dengan jelas pada subjek yang lebih mapan dan terpenuhi kebutuhan fisiknya, atau subjek dengan tingkat sosial ekonomi yang cukup tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiana, D. (2020). Peran perceived organizational support dan psychological empowerment terhadap kinerja karyawan melalui organization *citizenship* behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen,* 8(3). https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851

Ali, F. H., Rizavi, S. S., Ahmed, I., & Rasheed, M. (2018). Effects of perceived organizational support on organizational *citizenship* behavior – Sequential mediation by well-being and work engagement. *Journal of the Punjab University Historical Society*, 31(1), 61-71. http://pu.edu.pk/images/journal/HistoryPStudies/PDF_Files/06_v31_2_july2018.pdf

Ansori. A dan Wulansari.N.A (2021). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Capital on OCB: Mediating Role of Engagement. *Diponegoro International Journal of Business*, 4(2), 69-8. https://doi.org/10.14710/dijb.4.2.2021.69-81

Assyofa, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran (Organizational *Citizenship* Behavior) dalam Perspektif Islam (studi pada sinergi foundation). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*,13(1). https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/view/3499

Azizah, S. N. (2018). Pengaruh workplace Spirituality Terhadap Organizational *Citizenship* Behavior Dengan Quality Work of Life Sebagai Pemoderasi. *Prima Ekonomika*, 9(2). http://dx.doi.org/10.37330/prima-ekonomika.v9i2.33

Humas Indonesia. (2020). Peran penting humas jaga “value” Rumah Sakit. https://www.humasindonesia.id/berita/peran-penting-humas-jaga-value-rumah-sakit-323

Jannah. S.M dan Santoso. C.B (2017). The Impact of workplace spirituality on organizational *citizenship* behavior the roles of organizationa identification and perceived organizational supports. *Asean Pasific Journal of Advance Business and Social Studies,* 3(2). DOI: 10.25275/apjabssv3i2bus2

Karakas F. 2010. Spirituality and Performance in Organizations: A literature review. J*ournal of Bussines Ethics*, 94 (1), 89-106. 10.1007/s10551-009-0251-5.

Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau Terhadap Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational *Citizenship* Behavior Perawat RS Haji Surabaya. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, 7(1). http://journal.wima.ac.id/index.php/JWMA/article/view/1124.

Mehran, Z. (2017). The Effect of Spirituality in the Workplace on Organizational Commitment and Organizational *Citizenship* Behavior. *International Journal of Human Capital Urban Manage*, 2(3), 219-228. 10.22034/IJHCUM.2017.02.03.006.

Miao, R-T. (2011). Perceived organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational *Citizenship* Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.

Mikawati, R. V., Yuwanto, L., & Halim, V. (2019). Hubungan antara perceived Organizational Support dan Quality of Worklife dengan Organizational *Citizenship* Behavior PT.X. J*urnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 8(1). https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/3706

Milliman, J., Czaplewski, A., J. & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. 10.1108/09534810310484172

Organ, D.W., dkk. (2006). *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, And Consequences*. Sage publications, inc.

Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage publications.

Prasasti, V. T. & Ahyar, Y. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational *Citizenship* Behavior Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 6(1). https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17561

Puspitasari, N. L. M. R. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Prestasi Kerja Dengan Ocb Sebagai Variabel Pemediasi. *Handbook of Employee Commitment*, 8(2), 333–345. https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/14375

Rahajaan, Thomas E.V, Bambang Swasto & Kusdi Rahardjo. (2012). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational *Citizenship* Behavior (Studi Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Karel Saidsuitubun Langgur). *Profit Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2). https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/249

Ridlo.M.,Wardhana. I.A dan Jessica. K.G (2021). The Effect Of Job Satisfaction, Workplace Spirituality And Organizational Commitment On Work Productivity With Organizational *Citizenship* Behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking*, 3 (10), 249-264. https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jbb/article/view/2272/pdf

Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku organisasi*. PT Indeks.

Robbins. P., & Judge. A. (2008). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.

Robbins. P., & Judge. A. (2017). *Organizational behaviour* (Edisi 13, Jilid 1). Salemba Empat.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Sahrah, A. (2017). Perceived organizational support dan organizational *citizenship* behavior pada perawat Rumah Sakit. Jurnal InSight, 19(1). https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/psikologi/article/view/598/0

Sukmayanti, N. K., & Sintaasih , D. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenshp Behavior as Mediation. IOSR Journal of Business and Management, Vol 20, 1. https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/24674

Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawat, Y., Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment, and organizational *citizenship* behavior. Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 8(1), 507-517. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507

Wulandari, S. & Chici A. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational *citizenship* behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha, 1(2). http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/view/6399

Fakultas Kedokteran UI. (2020). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html